DIRECCTE CENTRE

Lettre d'information
de l'inspection du travail
en région Centre

n°7 - octobre 2012

A la Une 02
Audience syndicale dans les TPE : un scrutin inédit

Zoom 04
Représentativité syndicale : vers une nouvelle donne ?

Prévention des risques professionnels 06
Réduire les TMS dans le secteur agro-alimentaire
Risques d'exposition à l'amiante

Kiosque 08
Publications, rapports

Édito

Du 28 novembre au 12 décembre, les salariés des TPE et les employés à domicile vont être appelés à voter, pour la première fois, pour une organisation syndicale. La loi du 20 août 2008 a rénové le système de représentativité syndicale. Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la représentativité syndicale est fondée sur les résultats des élections professionnelles. En l'absence d'élection du personnel dans les TPE, ce scrutin de fin d'année permettra de prendre en compte la voix de leurs salariés et celle des employés à domicile.

Quel est l'enjeu ? La mesure de la représentativité syndicale va déterminer la capacité des organisations syndicales à négocier, notamment les conventions collectives qui définissent directement les conditions de travail et de rémunération des salariés des TPE.

Sans oublier que les syndicats participent à la gestion de nombreux organismes, tels que la sécurité sociale et l'assurance chômage et aux négociations nationales avec l'Etat sur les grandes réformes sociales. C'est l'occasion, dans ce numéro, de donner la parole aux représentants des syndicats en région Centre.

Michèle Marchais
Responsable du pôle Travail de la DIRECCTE Centre

A LA UNE

Mesure de l'audience syndicale dans les TPE : un scrutin inédit en France

Dernière étape du nouveau processus de mesure de la représentativité syndicale, les prochaines élections prévues à la fin de l'année dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE) mobilisent d'autant plus les organisations syndicales qu'elles sont inédites et s'adressent à des électeurs très disséminés. Explications.

Les salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés) et les employés à domicile sont appelés à voter, pour la première fois, pour le syndicat qui les représentera. Le vote s'effectuera par courrier ou sur internet du 28 novembre au 12 décembre 2012. Plus de 4,5 millions de salariés, répartis dans 700 branches, sont concernés par ce nouveau droit au niveau national, et près de 160 000 en région Centre.

Cette élection s'inscrit dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale initiée par la loi du 20 août 2008 portant réforme de la démocratie sociale *(voir article pages 4 et 5)* et complétée par la loi du 15 octobre 2010 qui institue un scrutin tous les 4 ans dans les TPE.

Veiller au bon déroulement du scrutin

Bien que le scrutin soit organisé au niveau du ministère, les élections dans les TPE et auprès des employés à domicile se déroulent au niveau régional. Aussi, c'est à la DIRECCTE, autorité administrative responsable de la liste électorale régionale, que revient la mission de veiller au bon déroulement du scrutin.

« *Nous intervenons à certaines étapes du processus* », explique Laurent Trivaleu, Inspecteur du travail chargé des fonctions appui ressources méthodes à la DIRECCTE Centre. « *Par exemple, à la suite de la publication sur Internet des listes électorales, nous avons, depuis le 10 septembre, traité 23 recours gracieux liés à ces*

>

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MESURE DE L'AUDIENCE SYNDICALE DANS LES TPE : UN SCRUTIN INÉDIT EN FRANCE

Élection
Salariés des TPE et employés à domicile
Pour la première fois, votez pour un syndicat

listes : électeurs non inscrits ou erreur sur leur collège ou sur leur région d'inscription. Ces listes peuvent être communiquées par voie dématérialisée aux électeurs et aux mandataires des syndicats candidats qui en font la demande en se déplaçant dans une unité territoriale de la DIRECCTE Centre ou à son siège : nous remettons alors au demandeur un identifiant qui lui permet d'extraire un fichier ». Au total, en région Centre, 10 organisations syndicales se sont portées candidates à l'interprofessionnel et 13 sur des secteurs spécifiques. Enfin, la DIRECCTE est également chargée de mettre en place la Commission régionale des opérations de vote. Composée de représentants des organisations syndicales candidates au niveau interprofessionnel et de deux fonctionnaires, cette Commission contrôlera les professions de foi des syndicats et proclamera les résultats le 21 décembre.

Les organisations syndicales sur le front

Informer les salariés sur le rôle des syndicats et les inciter à voter, tels sont les objectifs de l'ensemble des organisations syndicales.
« Un questionnaire en 2010 indiquait que 61 % des salariés des TPE souhaitent disposer d'un porte parole, et 49 % qu'il soit issu du monde syndical », rappelle Jean-François Cimetière, secrétaire régional de la CFDT. *« Cela conforte le bien fondé de cette élection. »*
Parmi les points qui font débat figure le principe du vote sur sigle, certains estimant qu'un vote pour des personnes aurait été plus pertinent. Un point de vue qui n'est pas partagé par Jean-Yves Cirier, secrétaire régional de l'Unsa : *« Le vote sur sigle était la seule possibilité pour un tel scrutin, compte tenu de la diversité des métiers. Il n'aurait pas été possible de proposer des candidats professionnels représentant tous les métiers, auxquels les salariés auraient pu s'identifier. Même si les modalités du scrutin sont perfectibles, le point positif de cette élection est d'offrir à ces salariés la possibilité de voter et de s'exprimer dans le cadre d'élections professionnelles. »*

Informer les salariés sur le rôle des syndicats et les inciter à voter

Des électeurs isolés

La principale difficulté pour chaque syndicat est de pouvoir toucher des salariés disséminés sur tout le territoire… Aussi, chacun a engagé un travail de fourmi, encourageant le bouche à oreille, mobilisant tous les militants et prévoyant d'aller sur terrain, dans les centres-villes, à la sortie des supermarchés. *« Depuis l'été, nous faisons un travail d'explication et de mobilisation »* explique Eric Sionneau, secrétaire régional de Solidaires/SUD. *« Nous sommes persuadés que c'est sur le terrain que nous pourrons convaincre de l'importance d'aller voter. Aussi, nous allons à la rencontre des salariés, en ville, dans les commerces, mais aussi dans les zones artisanales, où se trouvent de nombreuses petites structures. Notre action concerne également les apprentis, pour les convaincre que le syndicalisme les concerne aussi. »*
La difficulté d'identification est encore plus grande lorsque l'on souhaite toucher les cadres. *« Dans les TPE, les cadres sont souvent les seconds du chef d'entreprise et il n'y en a qu'un seul dans l'entreprise »*, dit Jean-Claude Galerne, président de l'union régionale de la CFE-CGC. *« Aussi, nous travaillons par l'intermédiaire des dirigeants des TPE que nous sensibilisons à la nécessité du dialogue social et à son utilité. Ils ont de fait une proximité différente avec leurs employés. Nous leur demandons également de relayer nos messages auprès de leurs cadres. »*
« Face aux besoins d'informations très importants de ces salariés, nous avons repositionné notre réseau pour mettre en place une offre de service dédiée à ces salariés isolés », ajoute Christine Lecerf, présidente de l'union régionale CFTC Centre. *« Nous nous attachons à leur transmettre une information adaptée à leur situation, en leur rappelant leurs droits et en leur expliquant les services que nous pouvons leur rendre. Un message que nous adressons aussi aux employeurs pour leur expliquer comment le dialogue social peut contribuer à rendre les TPE attractives. »*
La grande inconnue de ces élections reste le taux de participation. *« Ces élections s'adressent à des personnes qui n'ont jamais voté, qui n'ont jamais eu affaire aux syndicats et qui ne voient pas ce que leur apportera cette élection… »*, déplore Thierry Mazzocato, secrétaire régional de FO. *« Ils ne connaissent pas leurs droits et sont très loin du syndicalisme qu'ils associent souvent aux grèves ou aux manifestations sans connaître le travail de fond… Ils ont de plus d'autres préoccupations économiques et risquent de ne pas se sentir concernés… »*

Les élections mode d'emploi

Qui peut voter ?
Peut voter tout salarié d'une très petite entreprise ainsi que tout employé à domicile, en contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage…) en décembre 2011, ayant 16 ans révolus le 28 novembre, quelle que soit sa nationalité. Les électeurs sont inscrits dans le collège " cadres " ou " non cadres ", en fonction des informations relatives à leur affiliation à une institution de retraite complémentaire.

Comment voter ?
Deux possibilités pour voter : sur Internet, en se connectant sur le site de l'élection dans la rubrique « espace de vote » ou par courrier, en renvoyant le bulletin de vote coché dans l'enveloppe prévue à cet effet. Lorsque le salarié ne dispose pas d'internet, l'employeur n'est pas obligé de mettre à sa disposition le matériel informatique permettant le vote par voie électronique. Par contre, il est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour voter depuis son lieu de travail, tout en garantissant la confidentialité de son vote.

Et après ?

« Cette élection ne doit constituer qu'une première étape », conclut Jean-François Cimetière. *« L'objectif final est que les salariés des TPE puissent avoir des représentants pour les accompagner en cas de litige et pour négocier de nouveaux droits. » « Nous aurons une seconde bataille à mener »*, renchérit Armelle Bruant, membre du comité régional de la CGT. *« Elle devra être menée par les représentants syndicaux élus et se situer au plus proche des lieux de travail et non au niveau national ou régional. Elle devra être l'expression des besoins de ces salariés et défendre leurs droits pour aboutir à des situations plus justes, équivalentes à celles des salariés des PME ou des grandes entreprises. »*

Camille Jaunet

Liste des 23 organisations syndicales candidates

Organisations syndicales interprofessionnelles

- Union syndicale Solidaires
- CFDT
- CNT
- CAT
- CFE-CGC
- FO
- CFTC
- UNSA
- Syndicat anti précarité
- CGT

Pour plus de détails, consulter le site dédié mis en ligne par le ministère chargé du Travail
http://www.electiontpe.travail.gouv.fr/

Organisations syndicales spécifique à certaines conventions collectives

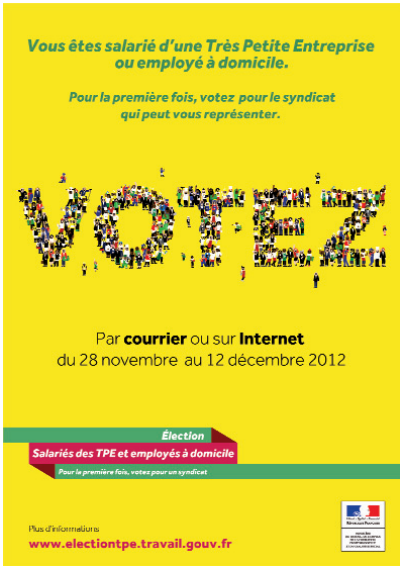
- SPAMAF
- SNPST
- CSNVA
- SPELC
- CNES
- FSU
- CNSF
- CNTPA
- FNCR
- FNISPAD
- SNTPCT
- LibRes
- SNIGIC

La campagne sur la toile

Au-delà de son utilisation comme mode de vote pour cette élection, Internet est également mis à profit par les organisations syndicales pour sensibiliser les salariés-électeurs sur les enjeux de cette élection et les informer sur leurs droits et sur le rôle d'accompagnement des syndicats. Témoignages, foires aux questions, fiches pratiques, newletters et vidéos sont autant de moyens d'information et d'incitation au vote !

Pour en savoir plus :

- **http://www.info-tpe.fr/ (FO)**
- **http://www.tpeelection2012.fr/ (CFDT)**
- **http://www.tpe2012.cgt.fr/ (CGT)**
- **http://tpe.unsa.org/ (UNSA)**
- **http://www.cfecgc.org/ (CFE-CGC)**
- **http://www.cftc.fr/ (CFTC)**
- **http://elections2012tpe.wordpress.com/ (Solidaires/SUD)**


Vous êtes salarié d'une Très Petite Entreprise ou employé à domicile.
Pour la première fois, votez pour le syndicat qui peut vous représenter.
VOTEZ
Par courrier ou sur Internet
du 28 novembre au 12 décembre 2012
Élection
Salariés des TPE et employés à domicile
Pour la première fois, votez pour un syndicat
Plus d'informations
www.electiontpe.travail.gouv.fr

Des négociations de branche à l'échelon régional

Bien que la plupart des accords de branches soient négociés et signés au niveau national, des négociations peuvent se dérouler au niveau régional. C'est le cas par exemple dans le domaine industriel (métallurgie), dans le BTP ou dans l'artisanat.

Ainsi la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) pilote chaque année la négociation régionale concernant le salaire minimum, les primes de panier et les indemnités de trajet et de transport pour les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés. *« L'intérêt de l'échelon régional est de conserver une homogénéité entre les départements tout en restant au plus proche des réalités économiques des entreprises »*, souligne Pascal Hillenveck, secrétaire général de la CAPEB du Centre. *« Nous proposons également chaque année aux organisations syndicales une ou deux réunions paritaires pour échanger sur des sujets choisis ensemble, formation professionnelle, gestion des compétences, validation des acquis de l'expérience » « Ces rencontres sont l'occasion de se connaître, d'aborder des sujets qui nous préoccupent et d'anticiper d'éventuelles difficultés »*, ajoute Guy Sionneau, secrétaire départemental CFDT de la construction et du bois d'Indre et Loire. *« Cela nous permet de gagner en efficacité. »*

Dans la même démarche, la CPRIA (Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat) a été mise en place début 2011. Elle rassemble les représentants régionaux de l'UPA (Union professionnelle artisanale) et des organisations syndicales dans l'objectif de développer et structurer un dialogue social adapté à l'artisanat et au commerce de proximité.

Représentativité syndicale : vers une nouvelle donne ?

Bien que l'audience définitive des syndicats ne soit pas attendue avant l'été 2013, les élections professionnelles organisées dans les entreprises depuis plus de 3 ans permettent déjà de dégager des tendances sur les conséquences de la loi du 20 août 2008. Rencontre avec les responsables régionaux des organisations syndicales.

Issue d'une position commune, signée le 9 avril 2008 par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME, la loi du 20 août 2008 s'articule autour de trois points clés : conforter la légitimité des syndicats par la prise en compte de leur audience ; faciliter l'implantation des syndicats dans les entreprises ; renforcer le principe majoritaire dans les accords collectifs *(cf. encadré)*.

Plus de trois ans après sa mise en place, les responsables régionaux des grandes organisations syndicales s'accordent à constater que le paysage syndical régional n'a pas vraiment évolué.

« Malgré la loi, nous sommes toujours face aux mêmes blocages institutionnels » déplore Eric Sionneau, secrétaire régional de Solidaires/SUD. *« Notre représentativité réelle n'est toujours pas prise en compte par les autorités. En effet, nous ne sommes pas représentés au CESER[1], instance régionale où sont débattus des sujets d'intérêt et qui nous permettrait de disposer de moyens de fonctionnement complémentaires, au même titre que les autres organisations syndicales. »*

Toutefois, le paysage syndical a de forte chance d'évoluer en 2013, année où sera déterminée la nouvelle liste des organisations syndicales représentatives *(voir encadré)*.

Une légitimité renforcée …

Parmi les points de la loi qui font globalement consensus figure la prise en compte des audiences lors des élections. *« Le nouveau système est plus juste et plus proche de la réalité »*, estime Jean-Yves Cirier, secrétaire régional de l'Unsa. *« En effet, ce sont les salariés qui donnent leur légitimité aux délégués syndicaux en votant pour eux et en leur confiant le soin de les représenter lors de négociations. »*

« Les délégués syndicaux peuvent désormais s'appuyer sur une double légitimité, validée par le vote des salariés et le soutien du syndicat », ajoute Jean-François Cimetière, secrétaire régional de la CFDT.

Cela suppose, pour les représentants, de veiller à garder le soutien des salariés. *« La nécessité d'obtenir au moins 10% des suffrages au 1er tour des élections oblige les délégués syndicaux à se mobiliser et à faire preuve de militantisme pour développer leur section et rester proches des attentes des salariés »*, observe Jean-Claude Galerne, président de l'union régionale de la CFE-CGC.

« Outre la négociation des accords, les délégués syndicaux ont pour mission fondamentale de faire remonter les difficultés vécues dans leur entreprise », insiste Jean-François Cimetière. *« Nous réfléchissons actuellement à l'élaboration d'une charte des délégués syndicaux qui permettra de clarifier leur rôle. »*

> *Le nouveau système est plus juste et plus proche de la réalité. En effet, ce sont les salariés qui donnent leur légitimité aux délégués syndicaux*

Pour ce qui concerne la négociation en entreprise, les modifications entérinées par la loi ont plutôt permis de renforcer la concertation. *« Nous pouvons constater davantage de dialogue entre les organisations syndicales et d'anticipation avant les négociations »*, relève Jean-Claude Galerne. *« Cela nous donne plus de poids lors des échanges, ce qui n'empêche pas, dans certains cas, des concessions … »*

… mais des conséquences préjudiciables

L'écueil à éviter est de ne pas entrer dans une logique électorale. *« Jusqu'à présent, nous mettions nos énergies dans la négociation, indique Thierry Mazzocato, secrétaire régional de FO. Le risque de cette nouvelle organisation est de transformer les organisations syndicales en machine électorale, puisque notre poids dépendra des résultats des élections. »*

Un autre effet inopiné de la loi est dénoncé par la CGT. *« La loi a modifié le droit du travail »*, explique Armelle Bruant, membre du comité régional de la CGT. *« En effet, désormais pour pouvoir désigner un représentant syndical au comité d'entreprise (CE), chaque organisation doit y avoir obtenu plusieurs élus. Cette modification a permis à certains employeurs d'orienter les répartitions des sièges entre les collèges de manière à ce qu'un syndicat ne puisse obtenir qu'un élu, privant ainsi ce dernier d'un représentant au CE. Un syndicat peut alors avoir 30 % de représentativité dans une entreprise et n'avoir qu'un élu… »*

« La loi va nous fermer les portes d'entreprises, car nous ne pouvons plus nommer de délégués syndicaux et personne ne sortira gagnant si la pluralité syndicale est réduite », regrette Thierry Mazzocato.

> *La loi n'a pas contribué à changer l'image du syndicalisme et le regard de l'employeur sur l'attention à porter au dialogue social*

Quant au nouveau statut de représentant de section syndicale (RSS), il reçoit un accueil plutôt mitigé. *« Les RSS n'ont pas accès aux mêmes informations et disposent de moyens limités »*, précise Christine Lecerf, présidente de l'union régionale CFTC Centre. *« Il leur est difficile de travailler correctement. » « Malgré un manque de moyens, les RSS permettent d'ouvrir le dialogue entre les salariés et l'employeur, notamment lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical »*, remarque Jean-Yves Cirier.

« La loi n'a pas contribué à changer l'image du syndicalisme et le regard de l'employeur sur l'attention à porter au dialogue social », conclut Christine Lecerf. *« Les PME restent des déserts syndicaux, malgré la dynamique engagée par ces profondes évolutions. »*

Camille Jaunet

1 - Comité économique, social et environnemental régional

Ce qui change avec la loi du 20 août 2008

Nouveaux critères de représentativité des organisations syndicales de salariés

• **fin de la présomption irréfragable de représentativité** pour les cinq confédérations considérées comme représentatives au plan national (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC).

Désormais, pour être considéré comme représentatif dans l'entreprise, un syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages au 1er tour des élections dans l'entreprise et seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical pour négocier au sein de l'entreprise.
Au niveau national et/ou des branches d'activité, les organisations syndicales considérées comme représentatives devront avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés.

• **mesure de l'audience des organisations syndicales renouvelée tous les quatre ans**
Désormais, cette audience est établie à partir des 3 types de scrutins suivants :

- dans les entreprises de 11 salariés et plus : élections des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel,
- dans les TPE : scrutin de mesure de la représentativité,
- dans le secteur agricole : élection des membres des chambres d'agriculture.

• **respect de sept critères cumulatifs** : respect des valeurs républicaines ; indépendance ; transparence financière ; ancienneté de deux ans dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ; influence et expérience ; effectifs d'adhérents et de cotisations suffisants.

Nouvelles modalités d'organisation des élections professionnelles

• négociation d'un protocole d'accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales reconnues représentatives ou non,

• modification des conditions de majorité du protocole préélectoral,

• possibilité de se présenter dès le 1er tour pour toutes les organisations syndicales invitées aux négociations du protocole d'accord.

Création d'un nouveau mandat dans l'entreprise : le représentant de la section syndicale (RSS)

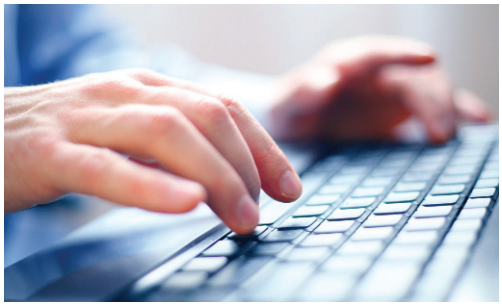
Le RSS permet aux OS qui ne peuvent désigner un délégué syndical d'être représentées au sein de l'entreprise. Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives qu'un délégué syndical mais n'a pas le pouvoir de négocier les accords collectifs, sauf exception.
Il dispose d'un crédit de quatre heures par mois pour mener à bien ses missions.

Introduction d'un caractère majoritaire pour la signature d'un accord

Sont considérés comme valides les accords signés par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages et en l'absence d'opposition d'organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Transparence financière

Ce nouveau critère est assuré par des règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations, unions régionales de syndicats, ainsi que de tout syndicat.



Les procès-verbaux des élections saisis en ligne par les entreprises

Le calcul de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises s'appuie sur le traitement des résultats des élections professionnelles. Un nouvel outil de traitement, dénommé MARS (système de mesure de l'audience et de la représentativité syndicale) a été réalisé par la Direction générale du travail. Il est opérationnel depuis 2010 et son exploitation a été confiée, après appel d'offres, à la société Extelia, pour les quatre ans du premier cycle électoral. Cette entreprise est chargée de saisir les informations figurant dans les procès-verbaux, de vérifier que ces derniers sont complets et cohérents et de relancer par courrier les entreprises dont les PV ne sont pas conformes. En effet, seuls les PV complets peuvent être pris en compte dans le calcul d'audience définitif qui sera réalisé en 2013, avant la signature en août 2013 par le ministre du Travail, des arrêtés de représentativité des syndicats. En parallèle, un Haut conseil du dialogue social, composé des partenaires sociaux et de l'administration est chargé d'étudier les problèmes rencontrés.
Pour guider les entreprises dans l'organisation des élections professionnelles et faciliter leurs démarches, le ministère chargé du Travail a mis en ligne un site dédié, dans lequel les entreprises peuvent notamment saisir leur procès-verbal d'élection : **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**

Accords d'entreprises déposés dans les UT de la région Centre

Source: UT- Direccte Centre, données provisoires

Signataires au titre de la négociation collective en 2011 en région Centre

Type de signataires	Nbre de textes	%
Délégué syndical	1 261	46,7
Salarié mandaté	19	0,7
Délégué du personnel	26	1,0
Comité d'établissement ou d'entreprise	267	9,9
Ratification aux 2/3	554	20,5
Employeur seul	515	19,1
Délégation unique	55	2,0
Non défini	6	0,2
Ensemble	**2 703**	**100,0**

Source: UT- Direccte Centre, données provisoires

Réduire les TMS dans le secteur agro-alimentaire

Devant le nombre accru de troubles musculo-squelettiques (TMS) constatés dans l'industrie agro-alimentaire par les médecins du CIHL [1], les préventeurs de la région Centre ont proposé aux entreprises de la branche une action collective pour prévenir les risques d'apparition de TMS sur les postes de conditionnement-emballage.
15 entreprises se sont portées volontaires pour y participer. Aujourd'hui, l'heure est à la capitalisation des bonnes pratiques développées dans ce cadre par ces entreprises. Plusieurs réunions de restitution et de sensibilisation des employeurs du secteur sont programmées en novembre prochain. Objectif : les inciter à se lancer à leur tour dans cette démarche de prévention.

« *Dès 2007, une démarche collective de prévention des TMS avait déjà été initiée avec succès par la DIRECCTE Centre, associée aux préventeurs régionaux (Services de santé au travail, CARSAT, ARACT…) dans le secteur de la propreté* » précise Josiane Albouy, médecin-inspecteur du travail à la DIRECCTE Centre. « *Fort de cette première expérience réussie, nous avons décidé de viser un nouveau secteur d'activité* ». Interpellée par les préventeurs, l'association régionale des industries alimentaires du Centre (ARIAC) a rapidement donné son feu vert au lancement d'une action de prévention ciblée sur les postes de conditionnement-emballage.

Un diagnostic approfondi des postes de travail

Dans chacune des 15 entreprises volontaires a été constitué un groupe projet regroupant des acteurs internes (chef d'établissement, membres du CHSCT, opérateurs, managers de proximité et le cas échéant, responsables maintenance, méthode, sécurité…) auquel se sont associés des représentants des préventeurs. A noter qu'aucun consultant privé externe n'a été sollicité dans le cadre de l'action qui a mobilisé avant tout l'expertise des entreprises et des préventeurs. Ainsi, le diagnostic des postes de conditionnement a été réalisé par un ergonome de l'ARACT, de la CARSAT ou du CIHL ou par un conseiller prévention de la MSA.
La première étape consiste toujours à bien apprécier l'activité réelle de travail sur chaque poste afin de mesurer les écarts existant avec l'activité initialement prescrite et formalisée dans les fiches de poste ou les modes opératoires. De nombreux facteurs peuvent expliquer ces écarts : locaux ou matériels inadaptés, information et sensibilisation aux risques insuffisantes des opérateurs, mauvaise gestion des flux et des cadences de production…

Trouver des solutions sur-mesure

Il s'agit ensuite de repérer de manière détaillée les facteurs susceptibles de générer des TMS. « *On ne fait pas de cotation de poste, mais on précise au mieux toutes les zones corporelles sollicitées* » indique Vincent Bigot, ergonome au CIHL. « *On se met tous autour de la table, opérateurs et collaborateurs concernés, pour analyser l'activité de travail et les solutions sont trouvées collectivement* ». Celles-ci sont de nature très diverses et ne nécessitent pas toutes d'investissements importants : améliorer les rotations du personnel, rendre modulables les hauteurs de travail pour réduire les sollicitations du dos et des épaules, redimensionner un tapis d'acheminement, augmenter le niveau d'éclairage du poste, installer un bac avec poignée…

Capitaliser les bonnes pratiques

Le premier bilan de l'opération dressé par Philippe Villevalois, délégué général de l'ARIAC s'avère positif. « *Certes, face aux contraintes de production, ces projets n'étaient pas perçus comme prioritaires pour beaucoup d'entreprises et au final, nous avons mis le double du temps prévu initialement (18 mois) pour les réaliser* » remarque t-il. « *Mais force est de constater que les entreprises se sont bien approprié la démarche et qu'elles pourront la dupliquer sur d'autres postes. Plus une entreprise est allée jusqu'au bout de l'exercice, plus elle aura eu de retour sur investissement* ». Désormais, la priorité est de capitaliser les bonnes pratiques mises en œuvre par les 15 entreprises pilotes. Un livret présentant pour chaque entreprise le diagnostic et les préconisations effectués ainsi qu'un guide pratique listant les points principaux à aborder lors de la mise en place ou de la modification d'un poste de conditionnement viennent d'être imprimés et seront prochainement diffusés. De même, un DVD intitulé « Les visages de l'emballage » a été produit et sera projeté lors des 3 réunions d'information programmées en novembre prochain *(cf encadré)*. « *Avec l'allongement des périodes de travail suite à la nouvelle loi sur les retraites, les entreprises doivent saisir cette opportunité d'améliorer les conditions de travail de leurs salariés* » affirme P. Villevalois. « *Lors de ces réunions, nous leur montrerons que c'est faisable et que les préventeurs sont là au besoin pour les accompagner* ».

1 - Service de santé au travail du Loiret

3 réunions d'information pour les entreprises concernées par ces problématiques

Objectif : présenter l'opération aux entreprises et les inciter à s'engager dans une action similaire

- 14 novembre à 9h à la Cité de l'Agriculture à Orléans (45) avec un témoignage de la société « Cargill »
- 15 novembre à 9h à la CCI de Chartres (28) avec un témoignage de la société « Cook Inov »
- 21 novembre à 9h à la CCI de Blois (41) avec un témoignage de la société « Saint Michel »

RISQUES D'EXPOSITION À L'AMIANTE

Nouvelles modalités de contrôle des chantiers

Si l'usage de l'amiante a été interdit ou très restreint en 1996 en France, sa présence et l'intervention sur ce matériau dans les bâtiments exposent toujours de nombreux salariés à cette substance cancérogène.

Une campagne expérimentale de mesure des fibres d'amiante

Le rapport de l'Agence française de sécurité sanitaire et de l'environnement et du travail (AFSSET) de 2009 et les résultats de la campagne expérimentale de prélèvements et de mesures des fibres d'amiante par microscopie électronique à transmission analytique (META) initiée par le Ministère du travail sur 71 chantiers de retrait d'amiante ont mis en évidence des niveaux d'empoussièrement très supérieurs à ceux attendus, notamment sur les chantiers de fibrociment ou de plâtres amiantés. Ces niveaux d'empoussièrement apparaissent dépendre de la nature du matériau et de la technique de retrait utilisée.

Une réglementation plus contraignante à partir du 1er juillet 2012

Compte tenu de l'évolution de l'avancée des connaissances scientifiques et techniques permise par cette campagne expérimentale, le gouvernement a souhaité faire évoluer la réglementation.
Le Décret n°2012-639 du 4 mai 2012 prévoit ainsi :

- la baisse sur 3 ans de la Valeur limite d'Exposition Professionnelle (VLEP) qui passera de 100 fibres par litre sur 8 heures à 10 fibres par litre,
- le contrôle de l'empoussièrement en milieu professionnel selon la méthode META,
- la prise en compte de la technique de retrait utilisée,
- la généralisation de la certification des entreprises intervenantes à l'ensemble des activités de retrait et d'encapsulage de matériaux contenant de l'amiante.

Le décret fixe également les règles techniques, les moyens de protection collective et individuelle nécessaires pour les travailleurs réalisant des travaux de désamiantage ou intervenant sur des matériaux contenant de l'amiante.
Des actions de formation des agents de l'inspection du travail, ainsi que des actions d'information des maitres d'ouvrage et des entreprises sont en cours.

Pour en savoir plus
www.travailler mieux.gouv.fr

EN BREF

L'ARACT Centre invite les salariés à filmer leur travail

A l'occasion de la 9ème édition de la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail, l'ARACT Centre organise avec 5 autres régions un concours de vidéo amateur, « Pocket-film » ouvert à tous les salariés de la région Centre. Chaque salarié est invité à réaliser, à l'aide d'un téléphone portable ou d'un APN, une vidéo mettant en scène son travail. Remise des prix du 22 au 25 octobre 2012. Les films sélectionnés seront présentés au festival "Filmer le travail" à Poitiers en février 2013.
http://aract-centre.pocketfilmtravail.com/

Surveillance médicale des travailleurs postés et/ou de nuit

La Société française de médecine du travail (SFMT) a publié en mai 2012 des recommandations de bonnes pratiques pour la surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit. Cette démarche répond à une préoccupation publique d'importance, puisque environ 2 salariés sur 3 ont des horaires dits atypiques. Ces recommandations ont reçu le label de la Haute Autorité de Santé (HAS).
www.chu-rouen.fr/sfmt
(rubrique recommandations)

Application iPad gratuite pour la prévention des risques professionnels

C'est la première application lancée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail dans le cadre de la campagne 2012-2013 Lieux de travails sains « Ensemble pour la prévention des risques ». Elle comprend différents outils et ressources pour aider les dirigeants, les travailleurs et leurs représentants à travailler ensemble à la prévention des risques et à la promotion de la santé sur le lieu de travail.
www.healthy-workplaces.eu/fr/
(rubrique « centre multimédia »)

PUBLICATIONS

Mission de contrôle de sections d'inspection du travail

Rapport de l'IGAS de juin 2012 – Documentation française

La mission a contrôlé, fin 2011, 12 sections d'inspection relevant de 6 unités territoriales des DIRECCTE de Basse-Normandie, d'Alsace et de Bourgogne. Désormais l'IGAS contrôlera chaque année un échantillon de sections. Cette mission vise à apprécier la qualité du service fourni par l'inspection du travail chargée de veiller à l'effectivité du droit du travail. Elle a pris la mesure de l'ampleur des bouleversements qui ont affecté en peu d'années l'environnement institutionnel et socio-économique de l'inspection du travail : émergence d'une politique « travail », programme de modernisation et de développement de l'inspection du travail, fusion des 4 anciens services de l'inspection du travail (régime général, agriculture, transports, gens de la mer), création des DIRECCTE…

Rapport 2011 sur les conditions de travail

Edité par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (téléchargeable sur le site du ministère)

Cet ouvrage présente les principaux volets de la politique publique conduite en 2011 en matière de santé et sécurité au travail en lien avec le Plan santé au travail 2010-2014 ainsi que le cadre de l'Union européenne. Il développe les principaux résultats des plus récentes enquêtes statistiques permettant d'appréhender l'état des conditions de travail et de la sécurité sur les lieux de travail. Il privilégie une entrée thématique : réforme de la médecine du travail, prévention de la pénibilité, du risque chimique, routier, hyperbare et surveillance du marché des machines.

Directeur de publication : *Michel Derrac, Directeur régional de la DIRECCTE Centre*
Rédaction et coordination éditoriale : *Pierre Dussin*
Secrétaire de rédaction : *Sylvie Gaillot*
Rédactrice indépendante : *Camille Jaunet (La clef des mots)*
Crédit photo : *Fotolia.com - Phovoir*
Maquette graphique : *carakter-ds@noos.fr*
Réalisation : *Sylvie Gaillot*

CAMPAGNE NATIONALE DE CONTRÔLE

Contrôle de la prévention des risques psycho-sociaux au 4ème trimestre 2012

2 secteurs ciblés : le commerce de détail alimentaire et les établissements médico-sociaux

Dans le cadre d'une initiative européenne, la direction générale du travail (DGT) a décidé de mener une campagne de contrôle entre septembre et décembre 2012 dans les secteurs d'activité suivants :

- médico-social à but lucratif et non lucratif privés (les établissements d'accueil de personnes âgées, les maisons d'accueil des enfants handicapés et des enfants en difficulté, …) ;
- commerce de détail alimentaire (superettes, supermarchés et hypermarchés).

L'objectif est, à la fois, de dresser un bilan de l'application des obligations réglementaires sur l'évaluation et la prévention dans le domaine des risques psychosociaux et de sensibiliser les entreprises à la prise en compte de ces risques pour améliorer les conditions de travail des salariés.

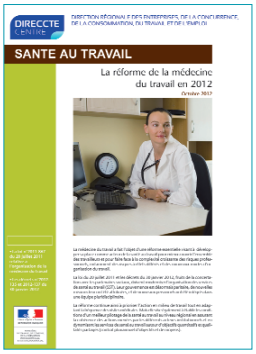
Cette action est réalisée en partenariat avec la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Des informations et des outils d'aide aux acteurs de l'entreprise sont à disposition sur les sites **www.travailler-mieux.gouv.fr**, **www.inrs.fr** et **www.anact.fr**

KIOSQUE

La réforme de la médecine du travail en 2012

La DIRECCTE Centre vient d'éditer un « 4 pages » présentant les principaux axes de la réforme de la médecine du travail.



La médecine du travail a fait l'objet en effet d'une réforme essentielle visant à mieux couvrir l'ensemble des travailleurs et à faire face à la complexité croissante des risques professionnels, notamment des risques à effets différés et des nouveaux modes d'organisation du travail.

La loi du 20 juillet 2011 et les décrets du 30 janvier 2012 (applicables au 1er juillet dernier) sont issus de la concertation avec les partenaires sociaux et ambitionne de moderniser l'organisation des services de santé au travail (SST). Leur gouvernance est désormais paritaire, de nouvelles missions leur ont été attribuées, et de nouveaux personnels ont été intégrés dans une équipe pluridisciplinaire.

La réforme continue ainsi à prioriser l'action en milieu de travail tout en adaptant la fréquence des visites médicales. Mais elle vise également à établir les conditions d'un meilleur pilotage de la santé au travail au niveau régional en assurant la cohérence des actions menées par les différents acteurs institutionnels et en dynamisant les services de santé au travail autour d'objectifs quantitatifs et qualitatifs partagés (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens).

« 4 pages » consultable sur le site de la DIRECCTE Centre :

http://www.centre.direccte.gouv.fr